استناد به این مقاله: محمودی، حسن؛ دیانی، محمدحسین؛ پریرخ، مهری (۱۳۹۲). تحلیل وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد). پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی،۳ (۲)، ۱۱۲-۹۱.

تحلیل وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد)

حسن محمودی[۱]، دکتر محمد حسین دیانی[۲]، دکتر مهری پریرخ[۳]

دریافت:۱۳۹۰/۹/۹ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۷

چکیده

هدف: *هدف مقاله حاضر بررسی مقایسه‌ای وضعیت اجرای مدیریت دانش و همچنین میزان مشارکت کتابداران در برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی می باشد.*

روش: *این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌دهد. برای گردآوری داده‌ها از سه ابزار استفاده شد. از پرسشنامه محقق ساخته برای بررسی وضعیت اجرای مدیریت دانش که شامل ابعاد تولید دانش، اعتبار بخشی به دانش، ارائه دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش بود. از سوالات باز و سیاهه وارسی نیز برای بررسی میزان مشارکت کتابداران در برنامه های مدیریت دانش و همچنین بررسی وضعیت زیرساخت‌ها و شیوه‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش بر اساس اسناد و مدارک موجود در کتابخانه‌ها استفاده شده است.*

یافته‌ها: *برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی به صورت مطلوب اجرا نمی‌شود، میانگین نمرات مدیریت دانش و همچنین ابعاد مدیریت دانش در حد متوسط می‌باشد. در رابطه با فعالیت‌های فردی و سازمانی کتابداران در راستای مدیریت دانش، مانند شرکت در جلسات رسمی و غیر رسمی سازمانی، برگزاری و شرکت در دوره‌های آموزشی، شرکت در همایش‌های علمی و حرفه و نیز انتقال و تسهیم دانش در قالب نگارش مقاله و ارائه پیشنهادات، اطلاعات پرسش‌های باز و سیاهه وارسی نشان داد، مشارکت کتابداران در این فعالیت‌ها نیز اندک است. کتابخانه‌ها نیز مانند هر سازمان دیگری نیازمند پیاده سازی برنامه‌های مدیریت دانش هستند. علاوه بر فراهم بودن زیرساخت‌ها، مشارکت کارکنان در برنامه های مدیریت دانش نیز اهمیت فراوانی دارد. مدیران کتابخانه‌ها علاوه بر پیگیری برنامه‌های مدیریت دانش می‌بایست شرایط لازم را نیز برای همکاری و*

[۱] دانش آموخته کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، hmahmoudi965@gmail.com

[۲] استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی

[۳] استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد

مشارکت کتابداران در برنامه‌های مدیریت دانش فراهم سازند.

کلیدواژه‌ها: *مدیریت دانش، مشارکت کتابداران، کتابخانه های دانشگاهی، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشگاه علوم پزشکی*

مقدمه

چالشی که اکنون سازمان‌ها با آن مواجه‌اند، تلاش در جهت به دست آوردن دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت و نوآوری و یادگیری سازمانی را در آنها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیافزاید. دانش موجود در سازمان بستر مناسب را برای بروز نوآوری و به دنبال آن مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد و به طور متقابل نوآوری‌های سازمانی باعث غنا، افزایش روزآمد شدن پایگاه دانش سازمانی می‌شود. این مهم به وسیله پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش در سازمان مهیا می‌شود. داونپورت و پروساک[۱] (۱۳۷۹)، مدیریت دانش را بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان در جهت تحقق اهداف سازمانی می‌دانند. از آنجا که کتابخانه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها بدون دانش نمی‌توانند خود را سامان دهند و به عنوان نظامی زنده و پویا به حیات خود ادامه دهند، در نتیجه نیازمند پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش در کتابخانه هستند. در این رابطه پریرخ (۱۳۸۲) عقیده دارد، با ورود فناوری‌های نوین، تغییرات وسیعی در محیط کتابخانه‌ها، به خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی، روی داده است. بنابراین، این کتابخانه‌ها نیاز دارند برای ارائه خدمات و برآورده ساختن مطلوب نیاز جامعه دانشگاهی، با تغییرات صورت گرفته هماهنگ شوند. از طرف دیگر کمبود نیروی انسانی و بودجه، تغییر نوع نگرش مسئولان نسبت به کتابخانه‌ها و ورود تفکر نوین در عرصه کتابداری، کتابخانه‌ها را با چالش‌های فراوانی مواجه ساخته است. مدیریت دانش، یکی از روش‌هایی است که کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند در کنار سایر روش‌ها، برای ارائه خدمات بهتر و رویارویی با چالش‌های پیش‌گفته، مورد استفاده قرار دهند. لی(Lee, 2000 در عطاپور، ۱۳۸۸) بیان می‌کند که موفقیت کتابخانه‌ها، به توانایی آنها در بهره‌گیری از اطلاعات و دانش کارکنان خود بستگی دارد. چرا که از این طریق، نیازهای کاربران و سازمان مادر به گونه بهتری برآورده می‌شود. بنابراین، دانش و تجربه‌های کارکنان کتابخانه، که جزء دارایی‌های کتابخانه هستند، باید ارزش‌گذاری و به اشتراک گذاشته شوند. کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان بخشی از یک سازمان مادر، باید در مورد راه‌های بهبود خدمات و تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده بازاندیشی کنند تا بتوانند چگونگی شناسایی و اشتراک دانش ضمنی و عینی را کشف کنند. بنابراین، مدیریت دانش به عنوان ابزاری با دوام در اختیار

[1]. Davenport and Prusak

کتابخانه‌های دانشگاهی است، که از طریق آن می‌توانند خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابتی‌شان را حفظ کنند. از این رو، با توجه به نقش و اهمیت مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر مشهد مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. حال این پرسش مطرح است که وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد چگونه است و کتابداران تا چه حد در برنامه‌های مدیریت دانش مشارکت دارند؟

در این پژوهش تعریف بات (Bhatt , 2001) از مدیریت دانش مورد توجه قرار گرفته است، بات مدیریت دانش را فرایند خلق، ارزیابی، ارائه، اشتراک و کاربرد دانش تعریف کرده است. از دیدگاه وی این پنج بعد در حوزه مدیریت دانش برای یک سازمان زمینه آموزش، بازخورد، آموزش مجدد و یا حذف آموزش را فراهم می‌آورد که معمولاً برای ایجاد، نگهداری و احیاء قابلیت‌های سازمان مورد نیاز است. بات عقیده دارد، برای مدیریت دانش، سازمان‌ها باید محیط مشارکت، همکاری، اشتراک، تبادل و انتقال دانش را به وجود آورند و این مهم از طریق تعامل بین فناوری، فنون و انسان ممکن می‌شود.

پیشینه پژوهش

مفیدی و سنیمان (Mophidi and Snyman, 2004)، در مطالعه خود به بررسی نقش اینترانت به عنوان یک ابزار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد، کتابخانه‌های مورد بررسی نسبت به مفهوم مدیریت دانش و نیز ارزش آن برای اشتراک و استفاده از دانش آگاه بودند ولی محتویات اینترانت در کتابخانه‌های مورد بررسی نشان داد که دانش موجود در آنها محدود است و برای بهینه‌سازی باید مسیر طولانی طی شود. حمید و نایان (Hamid and Nayan, 2005)، در پژوهشی به بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه ملی مالزی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که اکثر کتابداران با مفاهیم مربوط به مدیریت دانش آشنا می‌باشند و میزان روابط بین افراد که زمینه‌ساز اشتراک دانش است در جامعه مورد بررسی در وضعیت خوب می‌باشد. جین (Jain, 2007)، در پژوهشی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی ۱۷ کشور شرق و جنوب قاره آفریقا را مورد پیمایش قرار داد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. هیچ یک از کتابخانه‌های مورد بررسی سیاست و خط مشی مدونی برای مدیریت دانش در اختیار ندارند و اکثر فعالیت‌هایی که در این کتابخانه‌ها انجام می‌شود به مدیریت اطلاعات مربوط می‌شود نه به مدیریت دانش. روکنازمن و یومموتو (Roknuzzaman and Umemoto, 2009) نیز، دیدگاه کارکنان کتابخانه‌ها نسبت به

مدیریت دانش و تأثیر آن بر فعالیت‌های کتابخانه را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد، عوامل فراوانی؛ از جمله افزایش ارزش دانش در اقتصاد دانش محور، فناوری اطلاعات، و فرصت‌های بهبود بخشیدن به فعالیت‌های کتابخانه باعث توجه کارکنان کتابخانه‌ها به مدیریت دانش شده است. در داخل کشور نیز، غفاری و دیگران (۱۳۸۸) در پژوهشی به مطالعه راهبردی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اراک پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان می‌دهد که فناوری، فرهنگ سازمانی و نیروی انسانی مهم‌ترین عوامل موثر در پیاده‌سازی و اجرای موفق مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی هستند. هاشم عطاپور (۱۳۸۸)، عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد چهارگانه مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. نتایج تحقیق همچنین نشان می‌دهد که عواملی مانند مهارت‌های اجتماعی، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی به ترتیب بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی تهران تأثیر می‌گذارند. کریمی و گورابی(۱۳۸۸)، نیز تحقیقی را با هدف بررسی عوامل موثر بر اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد، کتابداران نبود ارتباطات مناسب میان کارکنان جهت تبادل دانش و عدم استقبال آنها از یادگیری مشارکتی را مهم‌ترین مانع و عامل بازدارنده اجرای مدیریت دانش دانسته‌اند. عباسی (۱۳۸۸)، در پژوهش خود به بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و تأثیر آنها بر میزان اجرای مدیریت دانش پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که در این کتابخانه‌ها مدیریت دانش در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و بین الگوهای فرهنگ سازمانی کارآفرین و گروهی و میزان اجرای مدیریت دانش همبستگی مثبت وجود دارد. میرغفوری و صادقی آرانی(۱۳۸۹)، در پژوهشی، ارزیابی و بررسی کارایی کتابخانه‌ها، در به‌کارگیری مدیریت دانش و نوآوری، و تأثیر این دو بر بهبود کیفیت خدمات آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد، کمتر از نیمی از کتابخانه‌های شهرستان یزد در به‌کارگیری مدیریت دانش در ایجاد نوآوری کارا هستند.

به طور کلی، نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که با وجود اینکه کتابخانه‌ها نیز مانند دیگر سازمان‌ها به اهمیت مدیریت دانش در سازمان پی برده‌اند ولی زیر ساخت‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. این مهم لزوم انجام پژوهش‌های بیشتر در رابطه با برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌ها را می‌طلبد. امّا آنچه که این پژوهش را از تحقیقات مشابه متمایز می‌کند آن است که علاوه بر استفاده از پرسشنامه از سوالات باز و سیاهه وارسی نیز استفاده شده

است که می‌توان بر اساس آن شناخت دقیق‌تری از وضعیت موجود و همچنین میزان فعالیت‌های فردی و سازمانی کتابداران در راستای برنامه‌های مدیریت دانش به عمل آورد.

پرسش پژوهش

وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد چگونه است؟

فرضیه پژوهش

تفاوت معناداری بین میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد وجود دارد.

نوع و روش پژوهش

پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع کاربردی است. سرمد و دیگران (۱۳۸۸) روش پیمایشی را روشی می‌دانند که برای بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه آماری بکار می‌رود. تحقیق کاربردی، تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد (خاکی،۱۳۸۷). هدف از تحقیق کاربردی بدست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که به وسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده برطرف گردد.

جامعه مورد پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌دهد. این کتابخانه‌ها شامل کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای می‌باشند که جمعاً شامل ۱۹ کتابخانه و ۱۳۶ نفر کتابدار می‌باشند. از این تعداد کتابدار، ۱۰۲ نفر در دانشگاه فردوسی مشهد (دکتری ۲ نفر، ارشد ۱۶ نفر، لیسانس ۴۵ نفر، زیر لیسانس ۳۹ نفر) و ۳۴ نفر در دانشگاه علوم پزشکی مشهد (دکتری ۱ نفر، ارشد ۵ نفر، لیسانس ۲۴ نفر، زیر لیسانس ۲ نفر) می‌باشند. در این پژوهش نمونه گیری صورت نگرفته است و به تعداد همه افراد پرسشنامه توزیع گردید.

ابزار گردآوری اطلاعات

الف. پرسشنامه مدیریت دانش: این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه بود که به بررسی میزان اجرای مدیریت

دانش در کتابخانه‌ها پرداخت. این پرسشنامه به صورت محقق ساخته می‌باشد و در طراحی آن از مدل بات (Bhatt, 2001) استفاده شده است که شامل پنج بعد: تولید دانش، اعتبار بخشی دانش، ارائه دانش، اشتراک دانش، و بکار گیری دانش می‌باشد.

ب. سؤال‌های باز: در پرسشنامه مربوط به مدیریت دانش، تعداد ۹ سؤال نیز که بیشتر جنبه تکمیلی برخی از پاسخ‌ها را داشتند، طراحی شد. هدف از طراحی این سؤال‌ها گردآوری اطلاعات در مورد فعالیت‌های قابل مشاهده بود. به عبارتی دیگر این سؤال‌ها کمک کردند که بتوان اطلاعاتی در مورد فعالیت‌هایی که در راستای فرآیندهای مدیریت دانش انجام گرفته و قابل لمس می‌باشند بدست آورد.

ج. سیاهه وارسی: علاوه بر پرسشنامه‌های یاد شده، برای بررسی وضعیت زیرساخت‌ها و شیوه‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی، از سیاهه وارسی محقق ساخته استفاده شد. این سیاهه بر اساس پیشینه نظری و پژوهش‌های مشابه ساخته شده است.

بر اساس این سیاهه وارسی برخی از اسناد کتابخانه که در پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر گذار هستند از قبیل نشریه‌های داخلی، اینترانت، پایگاه‌های اطلاعاتی مربوط به ثبت توانمندی‌ها و تجربه‌های کارکنان، دوره‌های آموزشی، نظام‌های پاداش، آئین نامه‌ها و صورت جلسه‌های موجود در این راستا، مورد مشاهده قرار گرفت. با کمک این سیاهه وارسی می‌توان تحلیل کیفی دقیق‌تری از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه مدیریت دانش به دست آورد.

روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس مطالب پیشینه نظری و متغیرهای مطرح در حوزه مدیریت دانش و تحقیقات مشابه طراحی شده است سپس در پیش آزمون نیز تلاش شد تا بر اساس نظر پاسخگویان ابهام‌های آن به حداقل برسد. در نهایت نیز روایی آن توسط اساتید و متخصصان گروه کتابداری و اطلاع رسانی و مورد تائید قرار گرفت.

برای بررسی پایایی، تعداد ۱۲ پرسشنامه بین کتابداران کتابخانه‌های دانشکده علوم و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مورد پیش آزمون قرار گرفت. آلفای کرانباخ حاصل از بررسی پیش آزمون در پرسشنامه برابر۰/۹۶۹ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول و ثبات درونی سؤال‌های این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

سؤال پژوهش: وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد چگونه است؟

هدف از این سؤال بررسی وضعیت مدیریت دانش و تعیین میزان فعالیت‌های فردی و سازمانی کتابداران در راستای برنامه‌های مدیریت دانش است.

گویه‌های مربوط به هر یک از ابعاد در فرآیند مدیریت دانش به شرح زیر است:

خلق دانش: گویه‌های ۱ تا ۵، اعتباربخشی به دانش: گویه‌های ۶ تا ۹، ارائه دانش: گویه‌های ۱۰ تا۱۴، اشتراک دانش: گویه‌های ۱۵ تا۱۹، کاربرد دانش: گویه‌های ۲۰ تا ۲۲ .

بررسی داده‌های نظرات کتابداران در جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین پاسخ‌ها در حدود نیمی از گویه‌ها بالاتر از ۳ و در حدود نیمی از گویه‌ها کمتر از ۳ می‌باشد. در هیچ کدام از گویه‌ها میانگین ۴ یا بالاتر از ۴ مشاهده نمی‌شود. این امر نشان دهنده اجرای نسبی برخی از فرایندهای مدیریت دانش می‌باشد.

جدول ۱: میانگین، میانه و انحراف معیار پاسخ‌های کتابداران در رابطه با میزان اجرای مدیریت دانش به تفکیک دانشگاه (n=102)

ردیف	گویه‌ها	کل جامعه		
		میانگین	میانه	انحراف معیار
۱	وجود سازوکارهایی برای خلق دانش جدید از منابع مختلف	۳/۴۴	۴	۱/۰۵
۲	وجود خط مشی‌هایی برای حمایت از عرضه ایده‌ها و دانش جدید توسط کارکنان	۳/۳۹	۴	۰/۹۸
۳	وجود نظام پاداش در کتابخانه برای حمایت از ایده‌ها و خلق دانش جدید توسط کارکنان	۲/۷۲	۳	۰/۹۸
۴	حمایت از تغییرات و نوآوری‌ها در کتابخانه	۲/۹۷	۳	۱/۰۶
۵	وجود گروه‌ها و کمیته‌های تخصصی در کتابخانه	۲/۹۱	۳	۱/۰۴
۶	نقد و ارزیابی مداوم فعالیت‌ها و دانش کارکنان	۳/۱	۳	۱/۰۹
۷	اجرای برنامه‌های مختلف برای ارزیابی و روزآمد کردن دانش کارکنان	۳/۳	۴	۱/۰۸
۸	برگزاری جلسات و نشست‌های دوره‌ایی در کتابخانه	۳/۳۵	۴	۱/۱۵
۹	اجرای برنامه‌های مختلف برای اصلاح، ارزیابی و مستندسازی ذخائر دانشی کتابخانه	۳/۱۶	۳	۱/۰۷
۱۰	بایگانی ایده‌ها، تجربیات و دانش کارکنان	۲/۸۷	۳	۱/۱۱
۱۱	طبقه بندی ایده‌ها، تجربیات و دانش کارکنان برای استفاده‌های بعدی	۲/۶۳	۳	۰/۹۷
۱۲	وجود ابزارهای نگارشی مختلف (خبرنامه و...) برای ذخیره و ارائه دانش و تجربیات کارکنان	۳/۲۶	۴	۱/۰۶

۱۳	وجود فهرست‌های راهنمای دانش در کتابخانه‌ها	۲/۸	۳	۱/۲۲
۱۴	وجود فرصت‌ها و امکانات لازم برای دسترسی همه کارکنان به دانش سازمانی	۳/۰۶	۳	۱/۱۱
۱۵	وجود فرایندها و برنامه‌های مختلف برای مبادله ایده‌ها و دانش بین کارکنان	۳/۲۱	۴	۱/۱۱
۱۶	پاداش‌دهی به کارکنان برای اشتراک دانش، تجربیات و ایده‌ها	۲/۵۶	۲/۵	۱/۰۲
۱۷	وجود ابزارهای متعدد (وبلاگ، اینترانت و ..) برای اشتراک و تبادل دانش	۳/۲۵	۴	۱/۰۵
۱۸	انتشار گزارش‌هایی از فعالیت‌های کتابخانه به منظور اشتراک دانش بین کارکنان	۲/۹۵	۳	۱/۰۹
۱۹	برگزاری سخنرانی، کارگاه‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و همایش‌های مختلف در کتابخانه	۲/۹۳	۳/۵	۱/۱۴
۲۰	به‌کارگیری دانش و ایده‌های کارکنان در موقعیت‌های جدید	۳/۱۸	۴	۱/۱۲
۲۱	مشورت با کارکنان در حل مسائل و تصمیم‌گیری انجام کارها	۳/۴۳	۴	۱/۱۹
۲۲	تهیه دستورالعمل‌ها و آیین نامه‌های مختلف بر اساس دانش سازمانی	۳/۳۴	۴	۱/۰۶

همان‌طور که داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، کمترین میانگین مربوط به گویه ۱۶ پاداش‌دهی به کارکنان برای اشتراک دانش و ایده‌ها می‌باشد. دادن پاداش به کارکنان برای ارائه دانش و تجربیات خود می‌تواند باعث ایجاد انگیزه در آنان در جهت اشتراک و تبادل دانش در سازمان شود. از این رو، لازم است مسئولان توجه بیشتری به این مورد داشته باشند. بیشترین میانگین نیز مربوط به گویه ۲۱ مشورت با کارکنان در حل مسائل و تصمیم‌گیری انجام کارها می‌باشد. همچنین اطلاعات جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که گویه‌های ۳، ۴، و ۵ مربوط به بعد خلق دانش؛ گویه‌های ۱۰، ۱۱، و ۱۳ مربوط به بعد ارائه دانش؛ و گویه‌های ۱۶ و ۱۸ مربوط به بعد اشتراک دانش دارای کمترین میانگین می‌باشند. به طور کلی، میانگین پایین پاسخ‌ها نشان می‌دهد که در کتابخانه‌های مورد بررسی به این موارد توجه لازم مبذول نمی‌شود.

میانگین هر یک از ابعاد مدیریت دانش نیز در دو دانشگاه نشان می‌دهد ، تنها در بعد ارائه دانش میانگین نمرات کتابداران دانشگاه فردوسی بیشتر از کتابداران دانشگاه علوم پزشکی است و در سایر ابعاد میانگین نمرات کتابداران دانشگاه علوم پزشکی بیشتر می‌باشد. میانگین نهایی هر یک از ابعاد مدیریت دانش در مجموع دو دانشگاه نیز نشان می‌دهد که جزء در بعد ارائه دانش در سایر ابعاد میانگین بالاتر از ۳ می‌باشد که نشان دهنده اجرای نسبی ابعاد مدیریت دانش می‌باشد ولیکن در هیچ یک از ابعاد میانگین بالاتر از ۴ نمی‌باشد که نشان می‌دهد در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد اجرای مدیریت دانش در وضعیت مطلوب قرار ندارد که این امر هم راستا با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله (Sinotte, 2004؛ Jain, 2007؛ حاج ابراهیمی، ۱۳۸۷، عطاپور، ۱۳۸۸، حاج ابراهیمی و دیگران، ۱۳۸۸) نشان می‌دهد که اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در وضعیت نامطلوبی به سر می‌برد.

خلاصه اطلاعات مربوط به هر یک از ابعاد مدیریت دانش در جدول ۲ آورده شده است.

جدول۲ : میانگین، میانه و انحراف معیار میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش به تفکیک دانشگاه

دانشگاه	تولید دانش			اعتبار بخشی به دانش			ارائه دانش			اشتراک دانش			کاربرد دانش		
	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار	میانگین	میانه	انحراف معیار
فردوسی	۳/۰۸	۳/۲	۰/۸	۳/۱۶	۳/۲۵	۰/۹۱	۲/۹۷	۳	۰/۸۶	۲/۹۱	۳/۱	۰/۸۵	۳/۳۲	۳/۶۷	۰/۹۷
پزشکی	۳/۱	۳/۲	۰/۷۲	۳/۴۴	۳/۶۳	۰/۷۲	۲/۸۲	۳	۰/۶۷	۳/۳۳	۳/۳	۰/۷۲	۳/۸۵	۴	۰/۵۷
کل	۳/۰۹	۳/۲	۰/۷۸	۳/۲۳	۳/۲۵	۰/۸۷	۲/۹۳	۳	۰/۸۲	۳/۰۲	۳/۲	۰/۸۳	۳/۴۵	۳/۶۷	۰/۹۱

میانگین، انحراف معیار و میانه کلی نظرات کتابداران نسبت به میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها به تفکیک دانشگاه در جدول ۳ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۳: میانگین، میانه و انحراف معیار میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد

ردیف	نام دانشگاه	میانگین	میانه	انحراف معیار
۱	فردوسی	۳/۰۶	۳/۱۸	۰/۷۷
۲	علوم پزشکی	۳/۲۵	۳/۲۷	۰/۵۸
۳	کل	۳/۱۱	۳/۲۳	۰/۷۲

بر اساس اطلاعات این جدول میانگین میزان اجرای مدیریت دانش در هر دو دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی بالاتر از ۳ می‌باشد که نشان دهنده اجرای نسبی مدیریت دانش در هر دو دانشگاه می‌باشد. میانگین کل مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی با عدد ۳/۰۶ کمتر از میانگین مدیریت دانش دانشگاه علوم پزشکی با نمره ۳/۱۸ می‌باشد. همچنین مقایسه انحراف معیار پاسخ‌های کتابداران در هر دو دانشگاه نیز نشان می‌دهد که در نظرات کتابداران دانشگاه علوم پزشکی پراکندگی کمتری وجود دارد،

این امر در تفاوت بین میانگین و میانه نمرات نیز دیده می‌شود به طوری که اختلاف بین میانگین و میانه نمرات در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی کمتر از دانشگاه فردوسی است.

با توجه به این که بررسی وضعیت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها تنها با پرسشنامه که مبتنی بر اظهار نظر پاسخگویان باشد از دقت لازم برخوردار نخواهد بود، این پژوهش از طریق مطرح کردن ۹ سؤال تکمیلی در پرسشنامه و یک سیاهه وارسی به بررسی دقیق‌تر میزان اجرای مدیریت دانش با کمک ابزارهای قابل مشاهده از قبیل وب سایت کتابخانه‌ها، وبلاگ، اینترانت، سیستم‌های اتوماسیون اداری، نشریات، خبرنامه‌ها، صورت جلسات، آیین‌نامه‌های ارزشیابی، نظام‌های پاداش، برنامه‌های آموزش و همچنین با کمک مدیران و یا معاونین کتابخانه‌های مربوطه و نیز مراجعه مستقیم محقق و مشاهده اسناد پرداخت.

حمید و نایان (Hamid and Nayan, 2005) و استیهر (Styhre, 2008) در تحقیقات خود نشان دادند، گسترش روابط بین کارکنان در سازمان و به طور خاص گسترش روابط غیر رسمی میا ن آنها زمینه اشتراک و تبادل دانش را در سازمان افزایش می‌دهد. از این رو، اولین سؤال از این سوالات این بود که تا چه حد با همکاران خویش به صورت غیر رسمی به بحث و گفتگو و تبادل دانش و تجربه می‌پردازید. پاسخ‌های داده شده به این سؤال به تفکیک دانشگاه در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴: فراوانی و درصد فراوانی استفاده از شیوه‌های غیر رسمی برای انتقال دانش و تجربیات

نام دانشگاه	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		هیچ	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردوسی(n= 76)	۱۱	۱۴/۴۷	۲۱	۲۷/۶۳	۲۹	۳۸/۱۵	۱۰	۱۳/۱۵	۵	۶/۷۵
علوم پزشکی (n=26)	۶	۲۳/۰۷	۱۳	۵۰	۲	۷/۶۹	۳	۱۱/۵۳	۲	۷/۶۹
کل (n=102)	۱۷	۱۶/۶۶	۳۴	۳۳/۳۳	۳۱	۳۰/۳۹	۱۳	۱۲/۷۴	۷	۶/۸۶

همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود در دانشگاه علوم پزشکی کتابداران بیشتر به صورت غیر رسمی با همکاران خود ارتباط داشته‌اند. ۵۰ درصد کتابداران دانشگاه علوم پزشکی به طور زیاد با همکاران به صورت غیر رسمی به تبادل اطلاعات و دانش پرداخته‌اند در حالی که در دانشگاه فردوسی ۲۷/۶۳ درصد کتابداران به طور زیاد با همکاران به تبادل اطلاعات و دانش پرداخته‌اند. نتایج این جدول نشان می‌دهد کتابداران دانشگاه علوم پزشکی تمایل بیشتری برای ارتباط غیررسمی با همکاران خود دارند که این امر می‌تواند منجر به افزایش اشتراک دانش و تولید دانش جدید شود. همان‌طور که در جدول‌های ۲ و ۳ نیز نشان داده شد میانگین نمره اشتراک دانش و تولید دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی

بیشتر از کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی می‌باشد که این مهم می‌تواند تا حدی تحت تأثیر ارتباطات غیر رسمی بین کتابداران باشد.

بخشی از دانش موجود در سازمان‌ها می‌تواند از طریق تشکیل جلسات رسمی در سازمان‌ها بین کارکنان به اشتراک گذاشته شود و منجر به تولید دانش جدید شود از این رو، یکی دیگر از سؤالاتی که در این پرسشنامه پرسیده شد میزان تشکیل جلسات رسمی در کتابخانه‌ها است که نتایج آن در جدول ۵ خلاصه شده است.

جدول ۵: فراوانی و درصد فراوانی شرکت کتابداران در جلسات رسمی تشکیل شده در کتابخانه و تهیه صورت جلسه از جلسات

نام دانشگاه	بلی		خیر		تهیه صورت جلسه	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردوسی(n= 76)	۵۲	۶۸/۴۲	۲۴	۳۱/۵۷	۳۵	۶۷/۳
علوم پزشکی (n=26)	۲۰	۷۶/۹۲	۶	۲۳/۰۷	۱۸	۹۰
کل (n=102)	۷۲	۷۰/۵۸	۳۰	۲۹/۴۱	۵۳	۵۱/۹۶

همان‌طور که داده‌های جدول نشان می‌دهد، در دانشگاه فردوسی ۶۸/۴۲ درصد کتابداران در جلسات رسمی کتابخانه شرکت نموده‌اند و در دانشگاه علوم پزشکی نیز ۷۶/۹۲ کتابداران در جلسات رسمی کتابخانه شرکت نموده‌اند. با توجه به اینکه مباحثی که در جلسات رسمی گفته می‌شود در صورت عدم ثبت ممکن است بعد از مدتی فراموش شود، با تهیه صورت جلسه در جلسات می‌توان ضمن کمک به ماندگاری آن، دانش مبادله شده در جلسات را به دیگر افرادی که در جلسات حضور نداشته‌اند نیز منتقل نمود از این جهت تهیه صورت جلسه در جلسات نیز امر مهمی است. با توجه به آنچه که در جدول آمده است در ۶۷/۳۰ درصد موارد در جلسات صورت جلسه تشکیل شده است و در دانشگاه علوم پزشکی در ۹۰ درصد موارد در جلسات صورت جلسه تشکیل تهیه شده است.

انتقال دانش و تجربیات بین کارکنان در سازمان‌ها از عوامل مهمی است که می‌تواند باعث افزایش اشتراک دانش در سازمان و به تبع آن تولید دانش جدید در سازمان می‌شود. از این رو، یکی دیگر از سؤال‌ها این بود که برای انتقال تجارب خود به همکاران از چه ابزارهایی استفاده می‌کنید. در این سؤال امکان انتخاب بیش از یک گزینه وجود داشت. پاسخ‌های داده شده به این سؤال در جدول ۶ خلاصه شده است.

جدول ۶: فراوانی و درصد فراوانی ابزارهای مورد استفاده در انتقال تجارب کتابداران

نام دانشگاه	پست الکترونیک		وبلاگ		اینترانت		اتوماسیون اداری		سایر روش‌ها	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردوسی(n= 76)	۲۰	۲۶/۳۱	۱۴	۱۸/۴۲	۲۹	۳۸/۱۵	۵۵	۷۲/۳۶	۲۲	۲۸/۹۴
علوم پزشکی (n=26)	۱۴	۵۳/۸۴	۴	۱۵/۳۸	۱۳	۵۰	۱۵	۵۷/۶۹	۶	۲۳/۰۷
کل (n=102)	۳۴	۳۳/۳۳	۱۸	۱۷/۶۴	۴۲	۴۱/۱۷	۷۰	۶۸/۶۲	۲۸	۲۷/۴۵

بررسی فراوانی و درصد فراوانی در جدول ۶ نشان می‌دهد که **۳۳/۳۳** درصد کتابداران از پست الکترونیک، **۱۸/۴۲** درصد از وبلاگ، **۴۱/۱۷** درصد از اینترانت، **۶۸/۶۲** درصد از اتوماسیون اداری و **۲۷/۴۵** درصد نیز از سایر روش‌ها برای انتقال تجارب خود استفاده می‌کنند. نتایج این بخش از پژوهش همسو با نتایج پژوهش حسن زاده (۱۳۸۵)، خاتمیان فر و پریرخ (۱۳۸۶) و عباسی (۱۳۸۸) نشان می‌دهد بیشتر کتابداران از اتوماسیون برای انتقال تجربیات استفاده می‌کنند و کمترین تعداد نیز مربوط به وبلاگ می‌باشد که با توجه به این که ابزارهایی مانند پست الکترونیک و وبلاگ از روش‌های بسیار کم هزینه و در دسترس برای اکثریت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی است، درصدها نشان از آن دارد که کتابداران از قابلیت این ابزارها در انتقال تجارب خود به درستی استفاده نمی‌کنند. همچنین لازم به ذکر است با توجه به پاسخ‌هایی که کتابداران داده‌اند منظور از سایر روش‌ها مبادله تجربیات به صورت تلفنی، فکس، اطلاعیه‌ها می‌باشد. عباسی (۱۳۸۸) در پژوهش خود ضمن اشاره به پژوهش گائو (Gao, 2004) اظهار می‌دارد که در کشورهای پیشرفته از سایر ابزارهای انتقال دانش و به ویژه پست الکترونیک به عنوان یکی از بسترهای اصلی در اشتراک‌گذاری دانش استفاده می‌شود. از این رو، توصیه می‌شود کتابداران در کتابخانه‌های مورد بررسی از قابلیت‌های این ابزارها در جهت اشتراک و تبادل دانش با همکاران خود استفاده نمایند. مسئولان کتابخانه‌ها نیز باید شرایط لازم را برای آموزش کتابداران و حمایت از آنان در جهت استفاده از این ابزارها فراهم نمایند.

سؤال بعدی در رابطه با میزان فعالیت‌های فردی کتابداران در راستای اجرای فرآیندهای مدیریت دانش بود که اطلاعات آن در جدول ۷ مشاهده می‌شود. در این جدول اطلاعات مربوط به شرکت کتابداران در جلسات غیر رسمی و رسمی، نگارش مقاله، شرکت در دوره‌های آموزشی به عنوان مدرس و ارائه پیشنهاد از جانب کتابداران در راستای اجرای برنامه‌های مدیریت دانش آورده شده است.

جدول ۷: فراوانی و درصد فراوانی فعالیت‌های کتابداران در راستای اجرای مدیریت دانش (n=102)

نام دانشگاه	شرکت در جلسه غیر رسمی		شرکت در جلسه رسمی		نگارش مقاله		تدریس		ارائه پیشنهاد	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردوسی(n= 76)	۷۱	۹۳/۴۲	۵۲	۶۸/۴۲	۱۶	۲۱/۰۵	۲۰	۲۶/۳۱	۳۶	۴۷/۳۶
علوم پزشکی (n=26)	۲۴	۹۲/۳	۲۰	۷۶/۹۲	۶	۲۳/۰۷	۵	۱۹/۲۳	۶	۲۳/۰۷
کل (n=102)	۹۵	۹۳/۱۳	۷۲	۷۰/۵۸	۲۶	۲۵/۴۹	۲۵	۲۴/۵	۴۲	۴۱/۱۷

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد ۹۳/۱۳ درصد کتابداران جلسات غیررسمی در کتابخانه با همکاران خود تشکیل می‌دهند، که در مقایسه با جلسات رسمی ۷۰/۵۸ درصد در مرتبه بالاتر قرار دارد. این امر می‌تواند در راستای انتقال تجارب، تصمیم‌گیری‌ها و نقد و بررسی فعالیت‌ها دارای اهمیت باشد. جلسات غیر رسمی و گفتگوهای غیر رسمی کارکنان در سازمان غالباً فرصت‌های مناسبی برای انتقال دانش به شمار می‌آید. گفتگوهایی که بر محور فعالیت‌های محل کار و مسائل حرفه‌ای متمرکز باشد سبب می‌شود افراد از یکدیگر در رابطه با طرح‌های در دست اجرا، مشکلات موجود در سازمان نظرخواهی کنند. این مکالمات راهی برای دانش‌گران است تا بدانند واقعاً چه می‌دانند و سپس دیگران را در دانسته‌های خود سهیم کنند و در خلال این فرآیند به خلق دانش جدید در سازمان بپردازند (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹، نقل از: عباسی، ۱۳۸۸). برگزاری جلسات رسمی نیز می‌تواند فرصت مناسبی برای تشکیل خرد جمعی حل بهتر مسائل در کتابخانه‌ها باشد. نتایج این بخش مؤید نتایج پژوهش حاج ابراهیمی و دیگران(۱۳۸۸) می‌باشد آنها در پژوهش خود بیان داشتند که بیشترین نوع اشتراک دانش در بین کارکنان از طریق جلسات غیر رسمی و تماس‌های چهره به چهره بین افراد صورت می‌گیرد. در همین راستا استیهر(Styhre, 2008) بیان می‌کند بیشترین نوع انتقال و اشتراک دانش در سازمان از طریق گفتگوهای دوستانه و مکالمات رو در روی کارکنان صورت می‌گیرد که مدیران سازمان می‌بایست شرایط لازم را در سازمان برای ارتباط بیشتر بین کارکنان فراهم آورند.

برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی توسط کتابداران بستر مناسبی در راستای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات آنهاست (عباسی، ۱۳۸۸). در این فعالیت، علاوه بر این که کتابداران دانش ذهنی و تجربیات خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند، ملزم به مطالعه بیشتر جهت آمادگی تدریس نیز خواهند شد. با برگزاری چنین کلاس‌هایی توسط کتابداران و نیز تهیه و انتشار جزوه‌ها و منابع آموزشی، دانش ذهنی کتابداران به دانش سازمانی تبدیل خواهد شد. در این رابطه با کسب نظرات کتابداران مشخص گردید تنها ۲۴/۵۰ کتابداران تاکنون به عنوان مدرس در کارگاه‌ها و کلاس‌های

آموزشی شرکت داشته‌اند. با توجه به مهارت‌هایی که کتابداران در زمینه آشنایی با پایگاه‌های اطلاعاتی، شیوه‌های جستجوی اطلاعات، سواد اطلاعاتی و ... دارند لازم است که فعالیت بیشتری در این زمینه داشته باشند، مسئولین کتابخانه‌ها نیز باید حمایت‌های بیشتری در این راستا به عمل آورند.

تهیه مقاله و انتشار آن در نشریات نیز در راستای به اشتراک گذاری دانش ذهنی و تبدیل این نوع دانش به دانش عینی مهم است. در این راستا، کارکنان دانشی را که در اثر مطالعه و تجربه کسب کرده‌اند منتقل نموده و آن را به دانش سازمانی تبدیل می‌کنند. در این پژوهش مطابق با جدول ۷ مشخص گردید که تنها ۲۵/۴۹ درصد کتابداران دارای مقالات چاپ شده در مجلات تخصصی رشته می‌باشند. عباسی (۱۳۸۸) در پژوهش خود در سطح کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های ایران نشان داد که تنها ۱۶/۷٪ کتابداران پاسخ دهنده به پرسشنامه دارای مقاله چاپ شده در مجلات کتابداری می‌باشند. هر چند در این پژوهش تعداد کتابداران دارای مقاله به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته‌اند ولیکن همچنان انتظار می‌رود با توجه به افزایش تعداد کتابداران با تحصیلات تکمیلی بالا تعداد مقالات رشد بیشتری داشته باشد که در این راستا کتابداران و مسئولان کتابخانه‌ها می‌بایست تلاش‌های بیشتری انجام دهند. از دیگر فعالیت‌هایی که در سازمان‌ها می‌تواند منجر به اشتراک دانش و تولید دانش جدید شود وجود نظام پیشنهادات است تا افراد بتوانند به راحتی پیشنهادات و نظرات خود را در راستای بهبود فعالیت‌های سازمانی مطرح کنند.

به واقع سازمان‌ها از طریق ایجاد نظام پیشنهادات می‌توانند به راحتی از تجربه و اندیشه‌های خلاق کارمندان خویش در راستای دستیابی به ابتکارها و نوآوری در سطح سازمان استفاده نمایند. همان‌طور که داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد ۴۱/۱۷ درصد کتابداران اظهار داشتند که پیشنهادی ارائه داده‌اند که مورد توجه قرار گرفته است که در این مورد کتابداران دانشگاه فردوسی با ۴۷/۳۶ درصد پیشنهادات بیشتری نسبت به کتابداران دانشگاه علوم پزشکی با ۲۳/۰۷ درصد ارائه داده‌اند. جدول ۸ فراوانی و درصد فراوانی دفعاتی که کتابداران برای ارائه پیشنهاد مورد تشویق قرار گرفته‌اند را نشان می‌دهد.

جدول ۸: فراوانی و درصد فراوانی روش‌های تشویق کتابداران برای ارائه پیشنهاد در کتابخانه

نام دانشگاه	اضافه حقوق		مرخصی تشویقی		لوح تقدیر		تشویق کتبی		ارتقاء پست و مقام		سایر موارد	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردوسی (n= 76)	۴	۵/۲۶	۰	۰	۱۲	۱۵/۷۸	۱۲	۱۵/۷۸	۰	۰	۰	۰
علوم پزشکی (n=26)	۲	۷/۶۹	۱	۳/۸۴	۶	۲۳/۰۷	۷	۲۶/۹۲	۰	۰	۰	۰
کل (n=102)	۶	۵/۸۸	۱	۰/۹۸	۱۸	۱۷/۶۴	۱۹	۱۸/۶۲	۰	۰	۰	۰

همان‌طور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد تعداد خیلی کمی از کتابداران جامعه مورد بررسی برای ارائه پیشنهاد مورد تشویق قرار گرفته‌اند. لازم است مدیران کتابخانه‌ها برای جلب مشارکت بیشتر کتابداران در امور کتابخانه و افزایش تمایل آنها برای ارائه پیشنهاد توجه بیشتری به تشویق و پاداش کتابداران برای شرکت در نظام پیشنهادات داشته باشند.

در جدول ۹ نیز فعالیت‌هایی که می‌تواند در راستای اجرای مدیریت دانش باشد و در نظام پاداش کتابخانه دارای امتیاز می‌باشد آورده شده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد. شرکت در کلاس‌های آموزشی و ضمن خدمت با ۵۵/۸۸ درصد بیشترین تأثیر را در نظام پاداش کتابخانه‌ها دارد. تشویق نامه مدیران با ۳۶/۲۷ درصد، نگارش مقاله با ۳۵/۲۹ درصد و شرکت در همایش‌ها با ۳۱/۳۷ درصد در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

جدول ۹: فراوانی و درصد فراوانی عوامل تأثیرگذار در نظام پاداش در کتابخانه‌ها

نام دانشگاه	نگارش مقاله		شرکت در همایش		شرکت در کلاس		تشویق نامه		سایر موارد	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردوسی(n= 76)	۲۶	۳۴/۲۱	۲۶	۳۴/۲۱	۴۵	۵۹/۲۱	۳۱	۴۰/۷۸	۸	۱۰/۵۲
علوم پزشکی (n=26)	۱۰	۳۸/۴۶	۶	۲۳/۰۷	۱۲	۴۶/۱۵	۶	۲۳/۰۷	۱	۳/۸۴
کل (n=102)	۳۶	۳۵/۲۹	۳۲	۳۱/۳۷	۵۷	۵۵/۸۸	۳۷	۳۶/۲۷	۹	۸/۸۲

همان‌طور که پیش‌تر عنوان شد به منظور بررسی عمیق‌تر میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها از سیاهه وارسی (جدول ۱۰) نیز استفاده شد. این سیاهه وارسی با کمک مدیران و یا معاونین کتابخانه‌های مربوطه و نیز مراجعه مستقیم محقق و مشاهده اسناد صورت پذیرفت. در رابطه با داده‌های این جدول اگر کتابخانه‌ای به طور مشخص مصداق مربوطه را دارا بوده و نمونه‌ها قابل رؤیت بود نمره ۱ و اگر وجود نداشت نمره ۰ داده شد. با توجه به اینکه دانشگاه فردوسی دارای ۱۲ کتابخانه زیرمجموعه و دانشگاه علوم پزشکی دارای ۷ کتابخانه زیرمجموعه بود. برای مقایسه داده‌ها در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی، در هر مصداق نمرات کتابخانه‌ها با یکدیگر جمع شده و به درصد تبدیل شد که نمره نهایی هر دانشگاه را در هر یک از مصداق‌ها نشان داد. سپس درصدها بر حسب عدد یک در جدول ارائه گردید. بدین صورت که اگر در دانشگاهی همه کتابخانه‌های زیر مجموعه مصداق مربوطه را دارا می‌بود نمره یک را کسب می‌کردند در غیر این صورت عددی کمتر از یک را کسب می‌کردند. داده‌های حاصل از این بررسی در جدول ۱۰ قابل مشاهده است.

جدول ۱۰: بررسی مصداق‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌ها (n=2)

ردیف	مصداق	مشهد	علوم پزشکی	کل
۱	برگزاری دوره‌های آموزشی و بازآموزی در ۲ سال اخیر	۰/۸۳	۰/۵۷	۰/۷۳
۲	وجود پایگاهی از مشخصات متخصصان و ثبت توانمندی کارکنان	۰/۱۷	۰/۱۴	۰/۱۵
۳	وجود پایگاه برای ثبت طرح‌ها و پیشنهادات کارکنان	۰/۰۸	۰/۲۹	۰/۱۵
۴	وجود انتشارات و ابزارهایی برای ثبت، اشتراک و انتقال دانش و تجربیات کارکنان	۰/۳۳	۰/۲۹	۰/۳۱
۵	وجود واحد هماهنگ کننده برنامه‌های مدیریت دانش	۰	۰	۰
۶	برگزاری جلسات هفتگی یا ماهانه برای تحلیل مسائل موجود در کتابخانه	۰/۶۷	۰/۵۷	۰/۶۳
۷	وجود نظام تشویق و پاداش دهی برای کارکنان برای شرکت در برنامه‌های مدیریت دانش	۰/۲۵	۰/۴۲	۰/۳۱
	جمع	۲/۳۳	۲/۲۸	۲/۲۸

همان‌گونه که داده‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد، هر کتابخانه در وضعیت ایده آل باید نمره ۷ می‌گرفت. هیچ‌کدام از کتابخانه‌های مورد بررسی نمره کامل را نگرفتند. با توجه به داده‌های جدول هیچ کدام از کتابخانه‌ها، واحدی بنام واحد مدیریت دانش ندارند ولیکن در بعضی از مصداق‌ها گام‌هایی را برداشته‌اند که نیازمند تلاش بیشتر در این زمینه می‌باشند. به طور کلی از لحاظ وجود مصداق‌ها، اختلاف زیادی بین کتابخانه‌های دو دانشگاه وجود ندارد ولی آنچه که قابل مشاهده است نشان می‌دهد که دانشگاه فردوسی در زمینه برگزاری دوره‌های آموزشی و بازآموزی و همچنین برگزاری جلسات هفتگی یا ماهانه برای تحلیل مسائل کتابخانه نمره بیشتری را کسب کرده است و در زمینه وجود نظام تشویق و پاداش کارکنان برای برنامه‌های مدیریت دانش و همچنین وجود پایگاهی برای ثبت طرح‌ها و پیشنهادات کتابداران دانشگاه علوم پزشکی تلاش بیشتری را انجام داده‌اند.

به طور کلی، در این پژوهش نیز مانند برخی از پژوهش‌های پیشین از جمله (Maponya, 2004؛ Jain, 2007؛ و حاج ابراهیمی، ۱۳۸۷) با بررسی سیاهه وارسی مشخص گردید که هیچ یک از کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد نه تنها واحد هماهنگ کننده مدیریت دانش ندارد بلکه هیچ گونه خط مشی و راهبرد خاصی در خصوص مدیریت دانش در کتابخانه وجود ندارد.

فرضیه پژوهش: تفاوت معناداری بین میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی در شهر مشهد وجود دارد.

به دلیل وجود تفاوت‌هایی که بین دو جامعه مورد بررسی در این پژوهش از لحاظ ویژگی‌های

سازمانی و همچنین ویژگی‌های فردی کارکنان وجود دارد انتظار می‌رود که بین میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد تفاوت وجود داشته باشد. با توجه به اینکه برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش نمونه‌گیری صورت نگرفته است و نظرات تمام افراد جامعه مورد بررسی قرار گرفته است، برای مقایسه وضعیت دو جامعه می‌توان از آمار توصیفی بهره جست و لزوماً نیازی به استفاده از آزمون‌های آمار استنباطی نمی‌باشد. در عین حال برای مقایسه دقیق‌تر نتایج علاوه بر آمار توصیفی از آزمون‌های آمار استنباطی نیز استفاده شده است. از آنجا که داده‌های این پژوهش در مقیاس رتبه‌ای می‌باشند از آزمون مان- ویتنی برای آزمودن فرضیه تفاوت میان دو جامعه استفاده شده است. جدول ۱۱ نتایج مربوط به آزمون مان- ویتنی را برای اثبات وجود تفاوت در میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد نشان می‌دهد.

جدول ۱۱: آزمون مان- ویتنی برای اثبات وجود تفاوت در میزان اجرای مدیریت دانش کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد

متغیر	دانشگاه N		میانگین رتبه‌ها		مجموع امتیازات رتبه‌ها		Mann- Whitney U	P- Value
	فردوسی	علوم پزشکی	فردوسی	علوم پزشکی	فردوسی	علوم پزشکی	۸۸۴/۵	**۰/۴۲۷
مدیریت دانش	۷۶	۲۶	۵۰/۱۴	۵۵/۴۸	۳۸۱۰/۵	۱۴۴۲/۵		*۰/۲۱۵

**نشان دهنده تفاوت در سطح ۹۹٪   * نشان دهنده تفاوت در سطح ۹۵٪

همان‌طور که داده‌های جدول ۱۱ نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ها در دانشگاه فردوسی ۵۰/۱۴ و در دانشگاه علوم ۵۵/۴۸ می‌باشد. از آنجایی که مقدار P- Value به دست آمده در سطح ۹۹٪ و سطح ۹۵٪ برای آزمون مان- ویتنی بیشتر از ۰/۰۵ است در نتیجه فرض صفر تائید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت به لحاظ آماری تفاوت معناداری میان میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد وجود ندارد.

برای بررسی تفاوت میان ابعاد مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی نیز از آزمون تفاوت مان- ویتنی استفاده شده است. نتایج مربوط به آزمون مان- ویتنی در جدول ۱۲ آورده شده است.

جدول ۱۲: آزمون مان- ویتنی برای اثبات وجود تفاوت در میزان اجرای ابعاد مدیریت دانش کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی

متغیر	میانگین رتبه‌ها		Mann- Whitney U	P- Value
	فردوسی	علوم پزشکی		
تولید دانش	۵۱/۲۷	۵۲/۱۷	۹۷۰/۵	**۰/۸۹۳ *۰/۴۴۷
اعتبار بخشی به دانش	۴۹/۲۴	۵۸/۱۲	۸۱۶	**۰/۱۸۴ *۰/۰۹۳
ارائه دانش	۵۳/۰۹	۴۶/۷۷	۸۶۷/۵	**۰/۳۵۳ *۰/۱۷۸
اشتراک دانش	۴۸/۴۵	۶۰/۴۲	۰/۷۵۶	**۰/۰۷۴ *۰/۰۳۷
کاربرد دانش	۷۴/۶۲	۶۲/۸۵	۶۹۳	**۰/۰۲ *۰/۰۱

**نشان دهنده تفاوت در سطح ۹۹٪　　* نشان دهنده تفاوت در سطح ۹۵٪

همان‌طور که داده‌های جدول نشان می‌دهد در سطح ۹۹٪ در بعد کاربرد دانش P- Value به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه فرض صفر رد می‌شود یعنی بین میزان اجرای بعد کاربرد دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد تفاوت معنادار وجود دارد. در سطح ۹۵٪ نیز P- Value به دست آمده از آزمون مان- ویتنی در ابعاد اشتراک دانش و کاربرد دانش کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که این بدین معنی است که در سطح ۹۵٪ فرض صفر رد شده و تفاوت معناداری بین میزان اجرای بعد کاربرد دانش و اشتراک دانش در بین کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد وجود دارد. همان‌طور که داده‌های جدول ۱۲ نشان می‌دهد در بعد کاربرد دانش کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و در بعد اشتراک دانش کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی نمره بیشتری را به دست آورده‌اند. لازم به ذکر است اطلاعات مربوط به سیاهه وارسی که در جدول ۱۰ خلاصه شده است نیز تا حدودی وجود این تفاوت را مورد تائید قرار می‌دهد به طوری که در زمینه برگزاری جلسات هفتگی و ماهانه برای تصمیم گیری و تحلیل مسائل کتابخانه که از مصداق‌های کاربرد دانش در کتابخانه‌ها می‌باشد کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی نمره بیشتری را کسب کردند. در زمینه وجود نظام تشویق و پاداش و همچنین نظام پیشنهادات نیز که از مصداق‌های اشتراک دانش می‌باشد کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی نمره بیشتری

را کسب کردند. بر اساس اطلاعات جدول ۱۲ در سایر ابعاد مدیریت دانش یعنی ابعاد تولید، اعتباربخشی و ارائه دانش اگرچه بین میانگین نمرات دو دانشگاه تفاوت وجود دارد ولیکن این تفاوت در سطح ۹۹٪ و ۹۵٪ معنادار نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

امروزه دانش سازمانی به عنوان یک منبع ناملموس برای کسب برتری رقابتی بسیار ارزشمند شناخته شده است. بیشتر سازمان‌ها به مدیریت چنین دانش نامحسوسی جهت به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی توجه کرده‌اند. عوامل زیادی از جمله افزایش ارزش دانش در اقتصاد دانش محور، فناوری اطلاعات، و فرصت‌های بهبود بخشیدن به فعالیت‌های کتابخانه باعث توجه کارکنان کتابخانه‌ها به مدیریت دانش شده است.

بررسی وضعیت مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی حاکی از آن است که برنامه‌های مدیریت دانش در هیچ یک از کتابخانه‌های مورد بررسی به صورت مطلوب اجرا نمی‌شود، میانگین نمرات مدیریت دانش و همچنین ابعاد مدیریت دانش در حد متوسط می‌باشد. این امر نشان دهنده اجرای نسبی مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی می‌باشد. در رابطه با فعالیت‌های فردی و سازمانی کتابداران در راستای مدیریت دانش، مانند شرکت در جلسات رسمی و غیر رسمی سازمانی، برگزاری و شرکت در دوره‌های آموزشی، شرکت در همایش‌های علمی و حرفه و نیز انتقال و تسهیم دانش در قالب نگارش مقاله و ارائه پیشنهادات، اطلاعات پژوهش حاضر حاکی از آن است که مشارکت کتابداران در این فعالیت‌ها نیز اندک بوده و تنها بر اساس اظهارات کتابداران میزان برگزاری جلسات غیر رسمی مورد توجه قرار می‌گیرد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش مدیران کتابخانه‌ها باید با برنامه‌ریزی صحیح امکان استفاده از بسترهای موجود در راستای اجرای فرآیندهای مدیریت دانش را فراهم کنند. کارکنان کتابخانه‌ها باید میزان درک خود را از مدیریت دانش افزایش داده، دیدگاه سنتی خود را نسبت به فعالیت‌های کتابخانه تغییر دهند، دیدگاهی کل‌نگر نسبت به طراحی سیستم‌های مدیریت دانش و فعالیت‌های کتابخانه داشته باشند، و به هر دو نوع دانش ضمنی و عینی توجه کنند.

به طور کلی کتابداران می‌بایست با این دید به مدیریت دانش نگاه کنند که کتابخانه نیز مانند هر سازمانی دارای دانش سازمانی است که این دانش باید مدیریت شود. اگر کتابخانه‌ها به خوبی با برنامه‌های مدیریت دانش آشنا باشند و آن را در کتابخانه‌ها عملی سازند با مدیریت و استفاده صحیح از منابع دانش

موجود در کتابخانه ضمن غلبه بر چالش‌ها و مشکلات کتابخانه می‌توانند زمینه توسعه عملکرد کتابخانه و بهبود کیفیت خدمات و رضایت کاربران را فراهم کنند.

کتابنامه:

پریرخ، مهری(۱۳۸۲). مدیریت دانش: ابزاری برای ایجاد تحول در مدیریت کتابخانه‌ها. *فصلنامه کتاب*، ۵۶، ص. ۱۲۶-۱۱۲.

جاهد، حسینعلی(۱۳۸۸). طراحی مدل مفهومی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی شناختی. *مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم‌کنش‌ها*. تهران: کتابدار، ۱۳۸۸.

خاتمیان فر، پریسا؛ پریرخ، مهری(۱۳۸۶). بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس در انطباق با الگوی –نوناکو و تاکه اوچی–. *کتابداری و اطلاع رسانی*، ۴۰، ص. ۲۱۲-۱۷۸.

خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷). *روش تحقیق در مدیریت*. تهران: بازتاب.

داونپورت، تامس؛ پروساک، لارنس (۱۳۷۹). *مدیریت دانش*. ترجمه حسین رحمان سرشت. تهران: شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خودرو(ساپکو).

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۸). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: آگاه.

عباسی، زهره (۱۳۸۸). *شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش*. پایان نامه دکتری کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

عطاپور، هاشم (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی: مطالعه موردی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران. *مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم‌کنش‌ها*. تهران: کتابدار، ۱۳۸۸.

غفاری، سعید؛ زنجیردار، مجید؛ حقدادی، مریم (۱۳۸۸). مطالعه راهبردی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اراک. *ماهنامه اطلاع یابی و اطلاع رسانی*، ۲۶، ص. ۲۲– ۲۸.

کریمی، ندا؛ گورابی، احمد (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر اجرای مدیریت دانش در مجموع کتابخانه‌های دانشگاه گیلان. *مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم کنش‌ه*ا. تهران: کتابدار، ۱۳۸۸.

مفیدی، همیلتونی؛ سنیمان، ردا (۲۰۰۴). کاربرد اینترانت به عنوان یک ابزار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی. ترجمه مریم صراف زاده. *مجله الکترونیکی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران*، ۵(۱). قابل دسترس در: http://ejournal.irandoc.ac.ir

میرغفوری، حبیب الله؛ صادقی آرانی، زهرا (۱۳۸۹). *بررسی و ارزیابی کارایی کتابخانه‌ها در به کارگیری مدیریت دانش و نوآوری به منظور بهبود کیفیت خدمات با استفاده از مدل DEA دو مرحله ای: "مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهرستان یزد"*. کتابداری و اطلاع رسانی، ۴۹، ص. ۷۸– ۹۹.

Alavi, Maryam; Leidner, Dorothy (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *Mis Quarterly*, 25 (1), pp. 107- 136.

Bhatt, G. (2001). Knowledge Management in Organizations: Examining the Interactions Between Technologies, Techniques, and People. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), pp. 68-75

Bhatt, G. (2002). Management Strategies for Individual Knowledge and Organization Knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 6 (1), pp. 31- 39.

Davenport, T; Long, D; Beers, M (1998). Successful Knowledge Management Projects. *Management Review*, 39 (2), pp. 43- 57.

Goldoni, Vanessa; Oliveria, Mirian (2010). Knowledge Management Metrics in Software Development Companies in Brazila. *Journal of Knowledge Management*, 14 (2), pp. 301- 313.

Hamid Suraya; Jamaliah Mohammad (2005). Preliminary Study of Knowledge Management in A Library: A Case Study of the Library of Malaysia. Reterived Jun, 24, 2010, From, Http://Www.Lib.Usm.My/Elmu-Equip/Conference/Documents/Icol%202005%20paper%2021%20suraya%20hamid%20&%20jamaliah.Pdf

Jain, Priti (2007). Knowledge Management Southern Africa. Library Review, 56 (5), pp. 377-392.

Noraziah, H.A Aziz (2007). Role of Special Librarian in Knowledge Management Programs. Retrieved April 8, 2011, from, www.Iab.Edu.My/Jurnal/Jurnal%202007/S**librarian**.Pdf

Roknuzzaman, Md; Umemoto, Katsohiro (2009). How Library Practitioners View Knowledge Management in Libraries: A Qualitative Study. Library Management, 30 (8/9), pp. 643- 656.

Sinotte, Michelle (2004). Exploration of The Field of Knowledge Management for the Library and Information Professional. Libri, 54 (3), pp. 190–198.